

Comment recruter des métiers en tension malgré la pénurie ? Stratégie de recrutement, Recrutement terrain

Louise

27 février 2026

9 Min.

Recruter dans certains secteurs d'activité relève aujourd'hui du défi permanent. Bâtiment et travaux publics, médical et paramédical, transport, industrie, hôtellerie-restauration, IT... les métiers en tension sont caractérisés par des difficultés de recrutement structurelles qui mettent du temps à se résorber, quand il ne s'agit tout simplement pas de vivre avec.

L'État publie d'ailleurs une liste officielle de métiers en tension (actualisée par arrêté du 21 mai 2025), utilisée pour la politique de recrutement de travailleurs étrangers. On y retrouve ainsi des agents d'entretien de locaux, aides de cuisine, employés polyvalents de la restauration, maçons, soudeurs, ouvriers de la métallerie et serrurerie, aides à domicile et aides ménagères, etc.

Cette situation impose de revoir en profondeur les méthodes. Processus, posture managériale, organisation RH : recruter des métiers en tension ne se fait plus avec les outils d'hier. Et heureusement il existe des solutions.

SOMMAIRE

Qu'est-ce qu'un métier en tension ?

Pourquoi les méthodes classiques ne fonctionnent plus

Recruter des métiers en tension : une méthode concrète

Qu'est-ce qu'un métier en tension ?

Un métier en tension est un poste pour lequel le nombre d'offres dépasse largement le nombre de candidats disponibles. Le déséquilibre entre offre et demande crée une compétition forte entre employeurs. Selon les publications du Ministère du Travail, certains métiers sont durablement identifiés comme pénuriques. Ils sont souvent caractérisés par des difficultés liées à :

Un manque de main d'œuvre qualifiée ;

Des conditions de travail exigeantes ;

Une image dégradée ;

Une évolution rapide des compétences.

Dans ce contexte, toutes les tensions ne se ressemblent pas :

La pénurie conjoncturelle : elle résulte d'un pic d'activité ponctuel comme une reprise économique, une forte saisonnalité, ou un chantier exceptionnel. Elle peut se résorber avec le temps ;

La pénurie structurelle : elle est plus profonde et s'explique par un vieillissement démographique, la transformation des métiers, et une attractivité insuffisante, voire une concurrence internationale pour certains profils.

Dans le travail de la santé ou les travaux publics, la pénurie est aggravée par l'intensité des conditions d'exercice. Le problème n'est pas seulement quantitatif. Il est aussi organisationnel et culturel.

comment recruter des métiers en tension

Pourquoi les méthodes classiques ne fonctionnent plus

Le rapport de force a changé

Les méthodes de recrutement traditionnelles ont été conçues pour un marché où l'employeur disposait d'un large choix de candidats. Ce contexte n'existe plus dans de nombreux secteurs d'activité. Dans les métiers en tension, le rapport de force s'est inversé.

Des processus trop longs et trop rigides

Entre la publication d'une offre, le tri des CV, les validations internes et les entretiens successifs, plusieurs semaines peuvent s'écouler. Or, sur des postes caractérisés par des difficultés de recrutement, les candidats reçoivent souvent plusieurs propositions simultanément.

Un délai excessif équivaut à une perte d'opportunité. Dans le bâtiment, le transport ou le travail de la santé, la réactivité est déterminante. L'entreprise la plus rapide et la plus claire l'emporte souvent.

La recherche du "profil idéal" réduit le vivier

Beaucoup d'annonces décrivent un profil idéal plutôt qu'un profil réellement opérationnel. Accumulation de compétences, exigences non prioritaires, années d'expérience élevées... Cette approche réduit mécaniquement le vivier. Cette rigidité exclut des profils capables d'évoluer rapidement. Les aides à domicile et aides ménagères, les aides de cuisine ou certains postes industriels nécessitent parfois davantage de savoir-être et de formation interne que d'expertise initiale.

Un recrutement encore trop cloisonné

Dans de nombreuses organisations, le recrutement reste piloté principalement par les RH. Les managers interviennent tardivement, parfois uniquement pour valider un choix. Dans les métiers en tension, cette distance est contre-productive. Le candidat souhaite comprendre la réalité du terrain, l'organisation quotidienne, le style managérial. Sans implication forte du manager, la décision finale est fragilisée.

Une vision court-termiste du recrutement

Les méthodes classiques raisonnent souvent en logique de pourvoi de poste. Or, dans les métiers en tension, le véritable enjeu n'est pas seulement de recruter, mais de recruter durablement.

Un processus long, rigide ou déconnecté du terrain augmente le risque de départ rapide et entretient un cycle permanent de pénurie.

Recruter des métiers en tension : une méthode concrète

Dans un contexte de pénurie durable, recruter ne peut plus être traité comme un besoin ponctuel. Les métiers en tension exigent une approche structurée, rapide et collective. Il ne s'agit pas de publier plus d'annonces, mais de revoir les processus, d'impliquer les managers et d'anticiper les besoins.

#1. Simplifier radicalement le processus

Réduisez les étapes au strict nécessaire. Clarifiez les critères réellement indispensables. Fixez des délais de réponse courts. Un processus efficace repose sur :

- Un brief clair entre RH et manager ;
- Une validation rapide des candidatures ;
- Une prise de décision accélérée.

#2. Impliquer fortement les managers terrain : la marque manager

Le recrutement ne peut plus être uniquement porté par les RH.

Dans les métiers en tension, le candidat choisit autant son manager que son entreprise. Il veut comprendre concrètement comment il sera encadré, accompagné, challengé. La qualité du management devient un critère décisif.

Le manager terrain incarne la réalité du poste : rythme, exigences, ambiance d'équipe, conditions de travail. Sa présence en entretien, sa capacité à décider rapidement et à présenter le poste avec transparence sont déterminantes. Un process trop long ou un manager peu impliqué peut faire perdre un candidat en quelques jours.

C'est là qu'intervient la notion de marque manager : rendre visible et cohérent le système managérial. Il ne s'agit pas de mettre en avant une personnalité, mais de structurer des pratiques claires : feedback, disponibilité, intégration, accompagnement.

Dans un contexte de pénurie, l'expérience managériale devient un levier stratégique. Impliquer fortement les managers terrain, c'est transformer le recrutement en enjeu collectif... et sécuriser la fidélisation dès le départ.

#3. Multiplier les canaux et sortir du cadre

Publier une annonce ne suffit plus. Il faut :

- Animer un vivier de talents à jour ;
- Développer l'inbound recruiting pour se faire connaître et repéré par des candidats ;
- Aller sur le terrain (forums, partenariats écoles, street sourcing) ;

Activer une stratégie de cooptation pour une plus grande réactivité.

Un ATS facilite cette gestion continue du pipeline en centralisant l'ensemble des candidatures. Les profils sont structurés, qualifiés et segmentés selon des critères précis (compétences, localisation, disponibilité, expérience), ce qui évite de repartir de zéro à chaque besoin. Grâce aux filtres avancés, aux recherches multicritères et aux alertes automatiques, les recruteurs identifient ainsi en quelques minutes des profils pertinents. Cette capacité à mobiliser rapidement des candidats préqualifiés devient un avantage décisif.

#4. Travailler sa marque employeur

La marque employeur répond à une question centrale : pourquoi un candidat choisirait-il votre organisation plutôt qu'une autre ?

Pour cela, votre proposition de valeur doit être claire en matière d'environnement de travail, de perspectives d'évolution, d'organisation managériale, et du sens donné au travail.

Dans un marché où la main d'œuvre est rare, l'image perçue influence fortement la décision. Avis en ligne, communication sociale, site carrière, qualité des échanges : chaque point de contact compte.

#5. Soigner l'expérience candidat

L'expérience candidat englobe l'ensemble des interactions avec votre entreprise, depuis la découverte d'une offre jusqu'à l'intégration. Elle inclut la clarté des annonces, la simplicité du parcours de candidature, la qualité des échanges, la rapidité des réponses et la cohérence entre le discours et la réalité du poste.

Chaque point de contact influence la perception du candidat. Dans des métiers en tension, où les profils ont le choix, cette expérience peut faire la différence entre une acceptation et un refus.

Un parcours fluide comprend :

Un système de candidature simplifié.

Une communication régulière.

Une transparence sur les étapes.

Un feedback systématique.

#6. Tester le reskilling et l'ouverture des profils

Dans les métiers en tension, chercher le candidat parfait revient souvent à prolonger la vacance du poste. Le reskilling consiste à recruter sur le potentiel plutôt que sur l'adéquation immédiate au poste. L'objectif est d'identifier des compétences transférables, une motivation forte et une capacité d'apprentissage, puis d'organiser une montée en compétences structurée.

Cette approche suppose d'accepter une phase d'accompagnement : tutorat interne, formation certifiante, parcours progressif sur le terrain. Elle permet d'élargir considérablement le vivier, notamment dans des secteurs caractérisés par des difficultés persistantes de main d'œuvre.

Ainsi, dans le cadre d'une entreprise du bâtiment et des travaux publics confrontée à une pénurie de conducteurs d'engins, l'employeur peut recruter des profils issus de la logistique. Les candidats possèdent déjà une expérience en environnement industriel, des réflexes de sécurité et une capacité à travailler en équipe. Après une formation technique financée par l'entreprise et un tutorat terrain, ils deviennent opérationnels en quelques mois. Résultat : un poste pourvu plus rapidement et une fidélisation renforcée grâce à l'investissement consenti dans leur évolution.

Conclusion

Recruter des métiers en tension nécessite de repenser en profondeur la manière dont l'entreprise s'organise pour attirer, décider et intégrer plus vite que les autres. Deux leviers font la différence : l'implication réelle des managers et l'utilisation d'un ATS performant pour la centralisation des candidatures, l'animation du vivier, le suivi des délais, et l'analyse des données. Dans des secteurs d'activité caractérisés par des difficultés persistantes, cette capacité à identifier rapidement des profils pertinents et à fluidifier le processus fait toute la différence.

Recrutement terrain, métier de terrain : de quoi parle-t-on ? Automobile, Tourisme, hôtellerie, restauration, Stratégie de recrutement, Recrutement terrain

Louise

17 février 2026

10 Min.

Recrutement terrain, métier de terrain : de quoi parle-t-on ?

Souvent invisibles, les métiers de terrain sont pourtant le socle du bon fonctionnement des entreprises. Ils permettent aux activités de se dérouler correctement et assurent le lien direct avec les clients.

Ils représentent aujourd'hui plus de 13 millions de postes en France, un chiffre qui montre bien l'importance de ces professions. (Source : Journal du Net, Camille Cosnefroy, 29 avril 2024)

Recruter pour ces fonctions n'est pas toujours simple : entre les contraintes physiques, les compétences techniques et des profils qualifiés difficiles à trouver, la tension est bien réelle.

Dans cet article, on vous explique ce que recouvrent vraiment les métiers de terrain et les différents enjeux de recrutement pour ces postes.

SOMMAIRE

Définition des métiers de terrain : de quoi parle-t-on ?

Quels sont les défis et les enjeux des métiers terrain ?

Pourquoi est-il difficile de recruter des métiers terrain ?

Les spécificités du recrutement des métiers de terrain

L'importance du manager terrain

Définition des métiers de terrain : de quoi parle-t-on ?

Contrairement aux métiers dits « de bureau », les métiers de terrain nécessitent une présence physique et impliquent souvent des interventions concrètes qui peuvent être manuelles ou techniques.

Le recrutement terrain désigne donc le processus de recherche, de sélection et d'embauche de professionnels destinés à occuper ces postes opérationnels.

Exemples de métiers terrain

CHR (cafés, hôtellerie et restauration)

Serveur / serveuse

Chef de rang

Barman / barmaid

Réceptionniste

Service à la personne

Auxiliaire de vie

Aide-soignant(e)

Agent de service en EHPAD

Infirmier(e)

Automobile

Mécanicien(ne) automobile

Carrossier(ère)

Contrôleur(se) technique

Retail

Vendeur(se)

Responsable de magasin

Chef(fe) de secteur

Hôte(sse) de caisse

Recrutement des métiers terrain

Quels sont les défis et les enjeux des métiers terrain ?

Ces métiers sont indispensables au bon fonctionnement des entreprises car ils assurent la continuité des services, la qualité de la production et la satisfaction des clients.

Cependant, ces métiers font face à plusieurs problématiques.

#1. Un travail physique et opérationnel

Tout d'abord, les conditions de travail peuvent être difficiles. Ces métiers s'exercent souvent en extérieur ou dans des environnements à risque (chantiers, routes, cuisines). Les professionnels peuvent être également exposés aux intempéries, au bruit, au froid ou à des situations parfois stressantes, ce qui peut impacter leur santé et leur sécurité.

Beaucoup de métiers terrain demandent aussi des efforts répétés : port de charges lourdes, postures pénibles et des déplacements fréquents. Ce qui peut représenter une contrainte supplémentaire.

#2. Des horaires atypiques

Ensuite, les horaires de travail sont souvent atypiques. Les métiers terrain se font souvent la nuit, le week-end et les jours fériés.

#3. Une faible valorisation et des perspectives limitées

Et malgré leur caractère essentiel, ces métiers sont peu valorisés, tant sur le plan social que salarial. Les perspectives d'évolution sont souvent limitées et la reconnaissance n'est pas toujours à la hauteur des exigences du poste.

#4. Des tensions de recrutement durables

Ces difficultés ont un impact direct sur l'attractivité de ces métiers.

Une étude montre qu'en France, 43 % des travailleurs de terrain envisagent de quitter leur emploi, ce qui témoigne d'une forte tension sur ces postes et d'un risque important de turnover. (Source : Hellowork, Hugo Diverres, 19 décembre 2022)

Pourquoi est-il difficile de recruter des métiers terrain ?

Le recrutement de ces métiers opérationnels est souvent compliqué pour plusieurs raisons.

En France, plus de 458 000 postes étaient vacants au troisième trimestre 2025 (source : Dares, Les emplois vacants, décembre 2025), illustrant la difficulté à trouver des candidats qualifiés pour ces fonctions.

Cette pénurie concerne particulièrement les secteurs techniques qui demandent des compétences très spécifiques.

Certaines entreprises sont également situées dans des zones peu dynamiques ou éloignées des bassins d'emploi, ce qui réduit l'attractivité des postes proposés. On observe aussi une forte augmentation des départs à la retraite parmi les travailleurs qualifiés, sans que ces postes soient systématiquement remplacés.

À cela s'ajoute une concurrence importante entre les entreprises pour attirer les mêmes profils. Les recrutements pour ces postes sont souvent longs, ce qui peut affecter la productivité et l'organisation interne.

En résumé

Voici les principaux points qui expliquent pourquoi le recrutement terrain est difficile :

Une pénurie de candidats qualifiés ;

Un volume important de postes vacants ;

Une localisation parfois peu attractive ;

Un vieillissement de la main-d'œuvre ;

Une forte concurrence entre les entreprises ;

Des processus de recrutement longs.

Recrutement des métiers terrain

Les spécificités du recrutement des métiers de terrain

Recruter pour des métiers de terrain ne répond pas aux mêmes logiques que pour des postes de bureau. Les pratiques traditionnelles de recrutement (CV, lettres de motivation, processus longs) sont souvent inadaptées à la réalité de ces profils.

Peu ou pas de CV

De nombreux candidats aux métiers de terrain n'ont pas de CV, ou des CV très peu détaillés. Leur expérience compte souvent plus que leurs diplômes, et les compétences se mesurent surtout sur le terrain.

Le recruteur doit donc privilégier des méthodes simples et concrètes : appel téléphonique, entretien rapide ou mise en situation, pour évaluer rapidement si le candidat correspond au poste.

Des candidatures mobiles et instantanées

Ces profils recherchent avant tout des démarches simples et rapides. Les candidatures se font souvent depuis un smartphone, en quelques clics, sans CV ou sans formulaire complexe.

Dans ce contexte, la moindre difficulté (trop d'étapes, délai de réponse, processus trop long) peut faire fuir le candidat. La rapidité devient donc essentielle pour recruter efficacement.

Des candidats peu disponibles

Les profils terrain sont souvent déjà en poste, avec des horaires décalés et peu de disponibilité pour des entretiens longs ou multiples. Il est donc essentiel de proposer des créneaux flexibles, des entretiens courts et des prises de contact rapides.

Un délai de réponse trop long peut suffire à faire perdre un candidat, qui aura entre-temps accepté une autre proposition.

Le poids du bouche-à-oreille

Le bouche-à-oreille est très important dans le recrutement des métiers de terrain. Les candidats se fient beaucoup aux avis de leurs collègues, amis ou anciens employeurs.

Une entreprise avec une bonne réputation attirera plus facilement des candidats, tandis qu'une mauvaise expérience peut rapidement freiner les recrutements.

L'importance du manager terrain

Dans les métiers de terrain, le manager joue un rôle essentiel dans le recrutement. Il est souvent le premier contact avec le candidat et représente la réalité du poste.

C'est lui qui rassure, explique les contraintes, présente l'équipe et donne une vision réaliste du quotidien. Son attitude et sa disponibilité peuvent fortement influencer la décision finale.

Le manager est aussi un acteur clé de la fidélisation. En intégrant correctement les nouveaux arrivants et en restant présent sur le terrain, il favorise leur engagement et limite le turnover.

En résumé, un bon manager est souvent le meilleur recruteur et l'un des principaux leviers pour garder ses équipes.

manager recruter sans être rh checklist à télécharger gratuitement

Conclusion

Les métiers de terrain ont un rôle primordial pour permettre le bon fonctionnement des entreprises.

Leurs spécificités et leur exigence en font des postes stratégiques mais parfois difficiles à pourvoir. Pour les employeurs, l'enjeu est donc double : réussir à attirer des candidats compétents tout en fidélisant les salariés déjà en poste.

Cette problématique montre bien l'importance de développer l'attractivité et le bien-être des professionnels de terrain.

Louise

Curieuse et toujours à l'affût des dernières tendances RH, Louise aime écrire sur tout ce qui touche au monde du travail, à la vie en entreprise et à l'évolution des métiers. À travers ses articles, elle partage sa vision fraîche et authentique des ressources humaines.

7 raisons d'embaucher un profil atypique Gestion des talents, Informatique & Telecom

Charlie

16 février 2024

5 Min.

profil candidat atypique

Peut-être que d'ici une vingtaine d'années, nous ne parlerons plus de profils atypiques, car nous aurons tous des carrières professionnelles tellement différentes et éclatées, qu'il n'y aura plus lieu de mettre l'accent sur la non-conformité, quelle qu'elle soit. En attendant, voyons pourquoi les parcours de carrières diversifiés sont aussi intéressants que les chemins bien tracés.

>> Découvrez tous les secrets de Marie-Sophie Zambeaux et Le Bon Coin pour attirer les candidats d'aujourd'hui !

Aujourd'hui, la quête du profil atypique, cet individu au parcours décalé et original, est devenue le Graal pour de nombreuses compagnies. Quels sont alors les véritables avantages de recruter un profil différent ? Et quel comportement doit-on adopter en tant que recruteur pour attirer ces profils ? Nous vous proposons quelques pistes de réponses.

Embaucher un profil atypique, ça veut dire quoi ?

Si en lisant ces quelques mots, vous êtes en train de vous demander ce qu'est un profil atypique, alors vous êtes sur le bon chemin. Pourquoi ? Parce que chaque recruteur, chaque compagnie aura sa propre définition de ce que sont des profils conventionnels et des profils atypiques. Ça paraît évident, le profil « classique » d'un commercial ne sera pas le même que le profil « classique » d'un gérant de boutique, d'un adjoint administratif ou d'un responsable de la communication.

Un profil atypique, c'est simplement un candidat en dehors des normes correspondantes à un emploi donné, dans une entreprise donnée. C'est quelqu'un vers qui vous ne seriez pas allé naturellement pour répondre aux besoins « logiques » du poste en question. Et pourtant, c'est

quelqu'un qui par ses compétences ou ses expériences différentes, pourrait avoir un meilleur impact qu'un profil « normal » et conventionnel.

Pourquoi recruter un profil atypique ?

#1. Les attraits rationnels l'intéressent moins

Par attraits rationnels, nous parlons des leviers sur lesquels on joue traditionnellement depuis longtemps pour intéresser un candidat à un poste : le salaire, l'avancement hiérarchique, le nombre de jours de congés payés... Or, nombreux sont les profils atypiques qui vont accorder beaucoup plus d'importance à l'affect. C'est d'ailleurs pour cela que leurs carrières professionnelles peuvent souvent paraître décousues aux yeux des recruteurs les plus conservateurs, car ils ne réfléchissent pas avec la même logique d'avancement professionnel. Les profils atypiques vont plus souvent se concentrer sur la nature de l'emploi en lui-même, sur l'atmosphère de travail, sur la compatibilité avec leurs valeurs personnelles, sur le challenge que cela représente, etc.

L'avantage pour une entreprise ? Les atypiques vont souvent postuler à des postes qui reçoivent peu de candidatures. Car si la position leur plaît, ils sont généralement prêts à la prendre, même si ça implique, par exemple, de déménager, de travailler dans une petite startup en démarrage ou d'avoir un salaire moindre par rapport à leur job précédent...

#2. Il a une vision différente

Il n'est pas rare qu'on demande à un nouvel employé d'apporter des idées nouvelles lorsqu'il commence à un nouveau poste. C'est même souvent pour cela qu'il a été embauché. Alors, qu'est-ce qu'un profil atypique peut apporter de plus à ce niveau-là ? La réponse est simple : un regard extérieur. En effet, par définition, un profil atypique est une personne qui a un parcours bien différent des employés habituels de votre entreprise. Il pourra donc plus facilement sortir des sentiers battus, car en raison de son bagage professionnel contrasté, il aura un aperçu original de votre entreprise et du travail à mener. Un profil atypique apportera à la fois du sang neuf et une vision neuve, littéralement « out of the box ».

profil atypique

#3. Il est polyvalent

En général, le profil atypique est caractérisé par le fait que sa carrière professionnelle est constituée d'expériences diverses et variées, parfois dans plusieurs domaines relativement éloignés les uns des autres. L'intérêt d'une telle expérience, c'est la polyvalence qu'acquiert la personne. En diversifiant ses compétences, il a ajouté des cordes à son arc, et peut ainsi apporter à votre entreprise bien plus qu'un candidat qui, par exemple, possède une seule très longue expérience à un seul et même poste équivalent.

#4. Il apprend vite

Une conséquence intéressante de la polyvalence d'un profil atypique, c'est sa capacité à s'adapter. Il a connu divers postes dans des domaines variés, donc il a appris à s'adapter efficacement et rapidement. Mieux encore, il a compris que le changement et l'évolution ne sont pas gênants, mais au contraire, nécessaires et salvateurs. En clair, ce genre de profil va savoir apprendre plus rapidement, même si a priori, ce n'était pas son domaine de prédilection.

#5. Il est motivé

Un profil atypique se sait différent. Une fois en poste, il voudra donc faire preuve de ses qualités, et montrera qu'il vaut autant (si ce n'est plus) qu'un profil qui aurait été plus « standard ». Cela va se traduire par une tendance à faire plus d'effort, ou du moins, par une implication plus marquée : il sera plus concerné et donnera le meilleur de lui-même. Ajoutez cela au fait que s'il a postulé pour ce poste, c'est qu'il est certainement passionné par le travail à faire et le challenge à relever !

#6. Il stimule les autres

Comme nous le soulignons précédemment, le profil atypique a généralement des expériences professionnelles diverses et variées. Il a donc vécu des situations bonnes et mauvaises, dans différents domaines, différentes entreprises et à différents postes. Mais au lieu de garder ces expériences uniquement pour son propre avancement, il va les partager et les mettre au service de l'entreprise dans laquelle il se trouve. Ainsi, face à des situations nouvelles, ce genre de profil va souvent stimuler les autres acteurs de l'entreprise, en faisant part de ses propres expériences pour s'adapter et trouver des solutions en équipe.

recruter un profil atypique

#7. Il évite le clonage des collaborateurs

En fin de compte, l'avantage le plus important d'embaucher un profil atypique, c'est d'éviter d'avoir une équipe avec des profils quasiment tous identiques. C'est la somme des différences, des expériences et des compétences qui fera avancer une entreprise. L'inverse risquerait de la fragiliser. Par exemple, face à un problème nouveau, une tournure inattendue, il est très possible que des candidats aux mêmes backgrounds aient une même réaction, qui ne sera peut-être pas la meilleure ou qui pourra carrément mener à un constat d'échec. La présence d'un ou plusieurs profils atypiques viendrait alors présenter une voie différente, que les plus conventionnels n'auraient pas imaginée.

Qu'ils aient un profil atypique ou conventionnel, le plus important pour vous est d'attirer les candidats de vos rêves, ceux avec qui votre équipe va matcher, ceux qui avanceront dans la même direction que vous.

10 conseils pour les managers qui recrutent Managers recruteurs

Cynthia

02 octobre 2025

9 Min.

managers qui recrutent conseils

Un recrutement n'est pas qu'une affaire de RH ! Le manager joue un rôle clé : il connaît son équipe, ses besoins concrets et le type de profil qui fera vraiment la différence sur le terrain. Bref, il sait exactement qui il veut avoir à ses côtés.

Le hic ? Recruter n'est pas son métier principal. Résultat : beaucoup de managers avancent un peu à l'aveugle, sans toujours savoir par où commencer ni quels réflexes adopter pour bien recruter.

Cet article est là pour les aider à y voir plus clair. En suivant ces 10 conseils, vous ne deviendrez pas recruteur à plein temps... mais vous serez un manager mieux armé pour recruter. Et si vous êtes RH, vous pouvez aussi l'utiliser comme boîte à outils pour accompagner vos managers et les guider pas à pas dans leurs recrutements.

#1. Clarifiez vos besoins en amont

Avant de lancer un recrutement, analysez vos projets à venir, la charge de travail réelle de votre équipe et les compétences manquantes. Trop souvent, on cherche “un bras supplémentaire” sans savoir précisément pourquoi.

Puis, prenez un temps avec les RH pour définir le portrait-robot du candidat idéal : compétences techniques indispensables, soft skills attendus, niveau d'expérience et enjeux du poste. Cela vous évitera de recruter “dans le flou” et de passer à côté du bon profil.

Petit tips : imaginez la personne autour de la table de votre prochaine réunion. Est-ce que son profil complète bien l'équipe actuelle ?

Actions à mener :

- Faire un état des lieux des missions actuelles et futures de l'équipe ;
- Lister les compétences clés à acquérir ;
- Identifier les qualités humaines recherchées ;
- Définir clairement les objectifs du poste (court, moyen et long terme) ;
- Évaluer si le besoin peut être couvert autrement (formation interne, mobilité, freelance, alternant) ;
- Prioriser les critères (compétences “indispensables” vs. “appréciées”) ;
- Échanger avec vos RH pour aligner vos attentes sur le marché (rémunération, rareté des profils, délais de recrutement).

#2. Travaillez main dans la main avec les RH

Les RH sont des experts du process, mais vous, managers, vous êtes expert du terrain. La combinaison des deux est imbattable : un recrutement réussi est une collaboration. Construisez une grille commune d'évaluation, tenez des points réguliers et assurez-vous que vous parlez le même langage.

Et pour faciliter encore plus cette coopération, équipez-vous d'un logiciel de recrutement (ATS) : il centralise les candidatures, permet de partager vos feedbacks en temps réel et évite les pertes d'informations entre RH et managers.

Actions à mener :

Organiser un brief RH/manager avant le lancement du recrutement ;

Définir ensemble une grille d'évaluation objective ;

Prévoir un suivi régulier pendant tout le process.

grille d'évaluation candidat manager checklist

#3. Apprenez à rédiger (ou relire) une offre attractive

Une offre trop vague ou trop corporate fait fuir (en fonction de votre secteur d'activité). Ajoutez votre touche terrain : parlez du quotidien, des projets concrets, de l'ambiance d'équipe. Les candidats veulent se projeter et savoir à quoi ressemblera leur quotidien, pas deviner.

Actions à mener :

Relire (ou coécrire) l'offre avec les RH ;

Ajouter des exemples de projets actuels ou à venir ;

Mentionner les outils, méthodes ou environnements de travail.

36 % des candidats déclarent que les managers ne décrivent pas clairement le poste, alors que 72 % des managers affirment le faire. Source : Apollo Technical, HR Statistics 2023, publié novembre 2023.

#4. Participez au sourcing des candidats

En tant que manager opérationnel, vous êtes passé par le même chemin que vos candidats : vous savez donc mieux que quiconque comment parler leur langage et les attirer.

Pour ça, votre réseau et celui de vos collaborateurs sont de vraies mines d'or. En relayant les annonces, en activant la cooptation et en parlant de l'opportunité, vous augmentez vos chances de toucher les bons candidats.

Vous serez surpris des pépites qui passent par la recommandation plutôt que par les jobboards.

Actions à mener :

Partager l'annonce sur LinkedIn et vos réseaux pros ;

Encourager vos collaborateurs à coopter ;

Participer à des événements métiers pour identifier des profils.

#5. Suivez les candidatures avec réactivité

Un bon recrutement repose aussi sur votre capacité à suivre les candidatures rapidement et efficacement. Les meilleurs profils ne restent pas disponibles longtemps : chaque jour compte. Dès que vous recevez un CV ou un retour d'entretien, prenez le temps de le commenter clairement et précisément. Plus vos feedbacks sont rapides, plus vous maximisez vos chances de convaincre le candidat... et d'éviter qu'il parte ailleurs.

Cette réactivité ne concerne pas seulement vos échanges avec le candidat : vos RH comptent également sur vous. Quand ils vous sollicitent pour valider un CV, donner un retour ou confirmer une décision, répondez sans attendre. Une bonne collaboration RH/manager, c'est la clé d'un process fluide.

Actions à mener :

Mettre des notes et commentaires clairs sur chaque candidature (si vous avez un ATS, tout est centralisé) ;

Montrer votre intérêt pour le candidat et le poste proposé ;

Bloquer des créneaux fixes dans votre agenda pour traiter les candidatures ;

Donner un feedback structuré (points positifs, points bloquants) ;

Répondre dans un délai maximum de 3 jours ouvrés ;

Réagir rapidement aux sollicitations des RH pour éviter les blocages.

#6. Travaillez votre pitch d'équipe

Un recrutement, ce n'est pas qu'une question de compétences : c'est aussi une rencontre humaine. Les candidats ne choisissent pas seulement une entreprise, ils choisissent un manager et une équipe. En entretien, vous êtes en quelque sorte l'"ambassadeur" de votre service : votre manière de présenter vos missions, votre style de management et l'ambiance de votre équipe peut faire pencher la balance.

Préparez donc un véritable pitch d'équipe : expliquez comment vous travaillez, quelles sont vos valeurs, quels projets stimulants sont en cours et ce qui rend votre équipe unique. Montrez que vous êtes un manager à l'écoute et donnez envie au candidat de se projeter dans votre quotidien. C'est souvent ce petit supplément d'âme qui fera la différence quand un talent hésite entre deux offres.

Actions à mener :

Préparer une présentation claire de votre équipe (missions, projets, ambiance) ;

Définir votre style de management et savoir l'expliquer simplement ;

Mettre en avant vos réussites collectives récentes ;

Illustrer vos propos avec des exemples concrets du quotidien ;

Travailler ce pitch avec les RH pour qu'il soit cohérent avec la marque employeur.

#7. Évaluez avec méthode (et humanité)

Un entretien, ce n'est pas un interrogatoire. Préparez vos questions, mais laissez aussi de la place à l'échange. Testez les compétences avec des cas concrets, tout en montrant ce que votre équipe et votre management ont d'unique.

Pour gagner en efficacité, travaillez main dans la main avec les RH : construisez ensemble une grille d'évaluation, définissez les questions pertinentes et apprenez à conduire un entretien structuré. Si vous n'avez jamais été formé, n'hésitez pas à demander une courte formation ou un coaching RH : cela fait toute la différence pour évaluer les candidats de façon objective.

Actions à mener :

Construire avec les RH une grille d'évaluation adaptée à l'équipe ;

Définir ensemble les questions à poser (techniques, comportementales, mises en situation) ;

Poser des questions ouvertes et bienveillantes ;

Mettre en avant vos valeurs, vos méthodes de travail et votre style de management ;

Préparer vos entretiens en vérifiant votre matériel si vous les faites à distance (caméra active, connexion internet, etc.)

Suivre une formation express avec les RH pour améliorer vos techniques d'entretien.

#8. Lutte contre vos biais

On a tendance à recruter des profils qui nous ressemblent. Mauvaise idée : une équipe performante est une équipe complémentaire. Ouvrez vos horizons et ne laissez pas vos biais (âge, diplôme, parcours) décider à votre place.

Ici encore, les RH peuvent être vos meilleurs alliés. Ils disposent d'outils, de méthodes et de formations pour vous aider à identifier vos biais inconscients et à recruter de manière plus objective. Se former régulièrement à ces questions est un vrai levier pour améliorer la qualité des recrutements et renforcer la diversité dans vos équipes. Mais attention : encore faut-il que les RH soient eux-mêmes formés à ces enjeux pour pouvoir vous guider efficacement.

Actions à mener :

Relire vos critères de sélection pour détecter d'éventuels biais ;

Varié les canaux de sourcing pour diversifier les candidatures ;

Tester l'anonymisation des CV pour favoriser l'objectivité ;

Travailler avec les RH pour identifier les biais fréquents dans vos recrutements ;

Suivre (ou demander) une formation sur les biais, la diversité et l'inclusion ;

Vérifier que vos RH ont également suivi ce type de formation pour garantir une démarche cohérente.

#9. Impliquez vos collaborateurs

Vos équipes sont en première ligne : ce sont elles qui travailleront au quotidien avec la nouvelle recrue. En les impliquant dans le processus, vous favorisez l'adhésion collective et une meilleure intégration du futur collaborateur.

Mais cette implication doit être structurée : c'est là que les RH entrent en jeu. Ils peuvent cadrer le rôle de chaque participant, préparer les collaborateurs à poser les bonnes questions et à donner des feedbacks constructifs. La collaboration manager/RH est essentielle pour organiser des étapes claires et éviter que le candidat se sente "passé au grill" par trop d'interlocuteurs.

Actions à mener :

Organiser un entretien croisé avec un membre de l'équipe (piloté avec les RH) ;

Prévoir une rencontre informelle (déjeuner, café) avec les finalistes ;

Intégrer le feedback des collaborateurs dans la décision finale ;

Travailler avec les RH pour définir la place des collaborateurs dans le process ;

Sensibiliser les collaborateurs impliqués à l'art du feedback constructif.

#10. Préparez l'intégration

Un recrutement ne s'arrête pas à la signature du contrat. Un onboarding bâclé entraîne des départs prématurés. Au contraire, une intégration bien pensée donne envie de rester.

Les RH jouent un rôle central pour gérer la logistique (contrat, matériel, accès, planning), mais le manager reste le véritable pilier de l'onboarding. C'est lui qui donne du sens, présente les missions, explique les règles implicites de l'équipe et crée le lien humain. En résumé : les RH préparent le terrain, mais c'est au manager de donner envie au collaborateur de s'installer durablement.

Actions à mener :

Préparer avec les RH une checklist d'arrivée (matériel, accès, présentations) ;

Planifier une première semaine structurée (rencontres, formations, missions légères) ;

Organiser un temps d'accueil personnel en tant que manager (présentation des objectifs, vision, fonctionnement de l'équipe) ;

Être présent dès le premier jour et organiser un point quotidien la première semaine ;

Prévoir des points réguliers de suivi dans le premier mois pour accompagner la montée en compétences.

Les employés considèrent leur expérience d'intégration 3,4 fois meilleure si leur manager est activement impliqué. Source : Gallup, 2022, repris par HiBob (Onboarding statistics 2023).

Recruter n'est peut-être pas votre métier principal... mais votre rôle est décisif. Avec un peu de méthode, une bonne dose de réactivité et une vraie collaboration avec les RH, vous pouvez transformer chaque recrutement en succès.

Souvenez-vous : les candidats ne choisissent pas seulement une entreprise, ils choisissent aussi un manager et une équipe. Votre implication fait donc toute la différence, du premier CV jusqu'à l'intégration.

En appliquant ces conseils, vous ne deviendrez pas recruteur à plein temps... mais vous serez un manager qui recrute mieux, plus vite, et qui donne envie aux talents de rester.